

Centro de Información Jurídica en Línea
Convenio Colegio de Abogados – Universidad de Costa Rica

Para ver aviso legal de clic en el siguiente Hipervínculo

(NECESITA CONEXIÓN A INTERNET)

<http://cijulenlinea.ucr.ac.cr/condicion.htm>

INFORME DE INVESTIGACIÓN CIJUL

TEMA: PERIODO DE PRUEBA EN MATERIA LABORAL

RESUMEN: El presente trabajo aborda el tema del Periodo de prueba en materia laboral, desde los puntos de vista normativo y jurisprudencial, incluyendo entre otros temas: concepto justificación, finalidad, y despido en periodo de prueba.

Índice de contenido

1.NORMATIVA.....	1
CÓDIGO DE TRABAJO.....	1
2.JURISPRUDENCIA.....	11
CONCEPTO, JUSTIFICACIÓN Y FINALIDAD DEL PERÍODO DE PRUEBA	11
EL DESPIDO DE UN FUNCIONARIO DURANTE EL PERÍODO DE PRUEBA. . . .	16
TRABAJADORA EMBARAZADA DESPIDO DURANTE PERÍODO DE PRUEBA	17

1 NORMATIVA

CÓDIGO DE TRABAJO¹

ARTICULO 28.- En el contrato por tiempo indefinido cada una de las partes puede ponerle término, sin justa causa, dando aviso previo

Centro de Información Jurídica en Línea
Convenio Colegio de Abogados - Universidad de Costa Rica

a la otra, de acuerdo con las siguientes reglas:

1. Después de un trabajo continuo no menor de tres meses ni mayor de seis, con un mínimo de una semana de anticipación;

2. Después de un trabajo continuo que no exceda de seis meses y no sea mayor de un año, con un mínimo de quince días de anticipación, y

3. Después de un año de trabajo continuo con un mínimo de un mes de anticipación.

Dichos avisos se darán siempre por escrito, pero si el contrato fuere verbal, el trabajador podrá darlo en igual forma en caso de que lo hiciere ante dos testigos; y pueden omitirse, sin perjuicio del auxilio de cesantía, por cualquiera de las dos partes, pagando a la otra una cantidad igual al salario correspondiente a los plazos anteriores.

Durante el término del aviso el patrono estará obligado a conceder un día de asueto al trabajador, cada semana, para que busque colocación.

Artículo 29.- Si el contrato de trabajo por tiempo indeterminado concluye por despido injustificado, o algunas de las causas previstas en el artículo 83 u otra ajena a la voluntad del trabajador, el patrono deberá pagarle un auxilio de cesantía de

Centro de Información Jurídica en Línea
Convenio Colegio de Abogados – Universidad de Costa Rica

acuerdo con las siguientes reglas:

1. Después de un trabajo continuo no menor de tres meses ni mayor de seis, un importe igual a siete días de salario.

2. Después de un trabajo continuo mayor de seis meses pero menor de un año, un importe igual a catorce días de salario.

3. Después de un trabajo continuo mayor de un año, con el importe de días de salario indicado en la siguiente tabla:

a) AÑO 1 19,5 días por año laborado.

b) AÑO 2 20 días por año laborado o fracción superior a seis meses.

c) AÑO 3 20,5 días por año laborado o fracción superior a seis meses.

d) AÑO 4 21 días por año laborado o fracción superior a seis meses.

Centro de Información Jurídica en Línea
Convenio Colegio de Abogados – Universidad de Costa Rica

e) AÑO 5 21,24 días por año laborado o fracción superior a seis meses.

f) AÑO 6 21,5 días por año laborado o fracción superior a seis meses.

g) AÑO 7 22 días por año laborado o fracción superior a seis meses.

h) AÑO 8 22 días por año laborado o fracción superior a seis meses.

i) AÑO 9 22 días por año laborado o fracción superior a seis meses.

j) AÑO 10 21,5 días por año laborado o fracción superior a seis meses.

k) AÑO 11 21 días por año laborado o fracción superior a seis meses.

Centro de Información Jurídica en Línea
Convenio Colegio de Abogados – Universidad de Costa Rica

l) AÑO 12 20,5 días por año laborado o fracción superior a seis meses.

m) AÑO 13 y siguientes 20 días por año laborado o fracción superior a seis meses.

4. En ningún caso podrá indemnizar dicho auxilio de cesantía más que los últimos ocho años de relación laboral.

5. El auxilio de cesantía deberá pagarse aunque el trabajador pase inmediatamente a servir a las órdenes de otro patrono.

(Así reformado por el artículo 88 de la Ley de Protección al Trabajador N° 7983 del 16 de febrero del 2000)

ARTICULO 83.- Son causas justas que facultan al trabajador para dar por terminado su contrato de trabajo:

1. Cuando el patrono no le pague el salario completo que le

Centro de Información Jurídica en Línea Convenio Colegio de Abogados – Universidad de Costa Rica

corresponda, en la fecha y lugar convenidos o acostumbrados. Quedan a salvo las deducciones autorizadas por la ley;

2. Cuando el patrono incurra durante el trabajo en falta de probidad u honradez, o se conduzca en forma reñida con la moral, o acuda a la injuria, a la calumnia o a las vías de hecho contra el trabajador;

3. Cuando un dependiente del patrono o una de las personas que viven en casa de éste, cometa, con su autorización expresa o tácita, alguno de los actos enumerados en el inciso anterior contra el trabajador;

4. Cuando el patrono directamente o por medio de sus familiares o dependientes, cause maliciosamente un perjuicio material en las herramientas o útiles de trabajo del trabajador;

5. Cuando el patrono o su representante en la dirección de las labores acuda a la injuria, a la calumnia o a las vías de hecho contra el trabajador fuera del lugar donde se ejecutan las faenas y en horas que no sean de trabajo, siempre que dichos actos no hayan sido provocados y que como consecuencia de ellos se haga imposible la convivencia y armonía para el cumplimiento del contrato;

6. Cuando el patrono, un miembro de su familia, o su representante en la dirección de las labores u otro trabajador esté atacado por alguna enfermedad contagiosa, siempre que el trabajador deba permanecer en contacto inmediato con la persona de que se trate;

7. Cuando exista peligro grave para la seguridad o salud del trabajador o de su familia, ya sea por carecer de condiciones higiénicas el lugar de trabajo, por la excesiva insalubridad de la región o porque el patrono no cumpla las medidas de prevención y

Centro de Información Jurídica en Línea
Convenio Colegio de Abogados – Universidad de Costa Rica

seguridad que las disposiciones legales establezcan;

8. Cuando el patrono comprometa con su imprudencia o descuido inexcusable, la seguridad del lugar donde se realizan las labores o la de las personas que allí se encuentren;

9. Cuando el patrono viole alguna de las prohibiciones contenidas en el artículo 70, y

10. Cuando el patrono incurra en cualquier otra falta grave a las obligaciones que le imponga el contrato.

La regla que contiene el párrafo final del artículo 81 rige también a favor de los trabajadores.

ARTICULO 84.- Por cualquiera de las causas que enumera el artículo anterior podrá el trabajador separarse de su trabajo, conservando su derecho a las indemnizaciones y prestaciones legales. Tampoco incurrirá en responsabilidad alguna, salvo la de pagar el importe del pre-aviso y la de carácter civil que le corresponda, si posteriormente surgiere contención y se le probare que abandonó sus labores sin justa causa.

ARTICULO 85.- Son causas que terminan con el contrato de trabajo sin responsabilidad para el trabajador y sin que extingan los derechos de éste o de sus causahabientes para reclamar y obtener el pago de las prestaciones e indemnizaciones que pudieran corresponderles en virtud de lo ordenado por el Código o por disposiciones especiales:

1. La muerte del trabajador;

2. La necesidad que tuviere éste de satisfacer obligaciones legales, como la del servicio militar u otras semejantes que conforme al derecho común equivalen a imposibilidad absoluta de cumplimiento;

3. La fuerza mayor o el caso fortuito; la insolvencia, concurso, quiebra o liquidación judicial o extrajudicial, la incapacidad o la muerte del patrono. Esta regla sólo rige cuando los hechos a que ella se refiere produzcan como consecuencia necesaria, inmediata y directa, el cierre del negocio o la cesación definitiva de los trabajos, y cuando se haya satisfecho la preferencia legal que tienen los acreedores alimentarios del occiso, insolvente o fallido, y

4. La propia voluntad del patrono.

5. Cuando el trabajador se acoja a los beneficios de jubilación, pensión de vejez, muerte o de retiro, concedidas por la Caja Costarricense de Seguro Social, o por los diversos sistemas de pensiones de los Poderes del Estado, por el Tribunal

Centro de Información Jurídica en Línea
Convenio Colegio de Abogados – Universidad de Costa Rica

Supremo de Elecciones, por las instituciones autónomas, semiautónomas y las municipalidades.

(Así adicionado este inciso por Ley N° 5173 de 10 de mayo de 1973, artículo 2°).

Las prestaciones a que se refiere el aparte a) de este artículo, podrán ser reclamadas por cualquiera de los parientes con interés que se indican posteriormente, ante la autoridad judicial de trabajo que corresponda. Esas prestaciones serán entregadas por aquella autoridad a quienes tuvieren derecho a ello, sin que haya necesidad de tramitar juicio sucesorio para ese efecto y sin pago de impuestos.

Esas prestaciones corresponderán a los parientes del trabajador, en el siguiente orden:

1. El consorte y los hijos menores de edad o inhábiles;
2. Los hijos mayores de edad y los padres; y
3. Las demás personas que conforme a la ley civil tienen el carácter de herederos.

Las personas comprendidas en los incisos anteriores tienen el

Centro de Información Jurídica en Línea
Convenio Colegio de Abogados - Universidad de Costa Rica

mismo derecho individual, y sólo en falta de las que indica el inciso anterior entran las que señala el inciso siguiente.

(Así adicionados estos párrafos por ley No.2710 de 12 de diciembre de 1960, artículo 1º)

Para el pago de las prestaciones indicadas, el Tribunal correspondiente ordenará la publicación de un edicto en el "Boletín Judicial". Ocho días después de su publicación el juez de trabajo determinará la forma en que deba entregarse el giro a los interesados conforme al orden establecido. Si se presentaren consignaciones por este concepto, el juez deberá llamar de inmediato a los interesados mediante la publicación del edicto indicado.

(Así adicionado por Ley N° 3056 de 7 de noviembre 1962, artículo 1º).

(NOTA: Mediante Resolución N° 3340- 96 de la Sala Constitucional de las 9:00 horas del 5 de julio de 1996, se dispuso lo siguiente: " ... Se evacua la consulta en el sentido de que el inciso 1), párrafo segundo del artículo 85 del Código de Trabajo no es contrario a los artículos 33, 51 y 52 de la Constitución Política...")

Centro de Información Jurídica en Línea
Convenio Colegio de Abogados – Universidad de Costa Rica

ARTICULO 86.- El contrato de trabajo terminará sin responsabilidad para ninguna de las partes por las siguientes causas:

1. Por el advenimiento del plazo en los contratos a plazo fijo, salvo el caso de prórroga, y por la conclusión de la obra en los contratos para obra determinada;
2. Por las causas expresamente estipuladas en él, y
3. Por mutuo consentimiento.

2 JURISPRUDENCIA

CONCEPTO, JUSTIFICACIÓN Y FINALIDAD DEL PERÍODO DE PRUEBA

[SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA]²

" III.- SOBRE EL DESPIDO EN PERÍODO DE PRUEBA: El período de prueba tiene su justificación en el carácter personalísimo del contrato de trabajo y en la necesidad de que, ambas partes, se aseguren de las aptitudes de la contraparte (BALLESTER PASTOR María Amparo, El período de prueba , Valencia, primera edición, Editorial Tirant lo blanch, 1.995, p. 9). Dicho período consiste en una fase preliminar, común a ambas partes, durante el cual, el trabajador demuestra su aptitud, así como su adaptación a la tarea encomendada, durante el cual, cualquiera de las partes puede hacer cesar la relación de trabajo, sin responsabilidad alguna. En relación con su finalidad, se ha indicado: "Por la prestación del

Centro de Información Jurídica en Línea

Convenio Colegio de Abogados – Universidad de Costa Rica

trabajador durante esta etapa experimental, puede el empresario apreciar en la práctica su capacidad profesional, la adaptación a la tarea que se le asignará, así como descubrir, en la convivencia inmediata y más o menos prolongada, sus cualidades personales de toda índole que se valoren en el trabajo./Durante esta fase, puede el trabajador comprobar también si le convienen y agradan los servicios que deba desempeñar, a más de valorar las condiciones de compartir más o menos indefinidamente, de consolidarse la relación laboral, su vida profesional con el empresario y con sus compañeros de actividades." (CABANELLAS DE TORRES, Guillermo. Compendio de Derecho Laboral . Tomo I, Buenos Aires, Editorial Heliasta, S.R.L., tercera edición, 1.982, pp. 613-614). En el Código de Trabajo no se regula, de manera expresa, un plazo determinado de tal período denominado de prueba, pero se ha entendido que el mismo resulta ser de tres meses; dado que, antes de dicho período, cualquiera de las partes puede ponerle fin a la relación, sin responsabilidad alguna. El Código Municipal establece en el artículo 133 del Capítulo IV SELECCIÓN DE PERSONAL, del Título V EL PERSONAL MUNICIPAL, textualmente que "Todo servidor municipal ha de pasar satisfactoriamente un período de prueba hasta de tres meses de servicio, contados a partir de la fecha de vigencia del acuerdo de su nombramiento." Debe entenderse que, aparte de la natural finalidad del período de prueba, en virtud de esta norma se establece que el mismo será necesario para poderle conceder, al servidor municipal, la protección que contempla dicho Código; entre ellas, el derecho a la estabilidad previsto en sus artículos 146 inciso a) y 150, según los cuales, salvo las excepciones contempladas en ese cuerpo normativo, los servidores municipales no pueden ser despedidos de sus puestos a menos que incurran en las causales de despido que prescribe el Código de Trabajo y en el propio Código Municipal y conforme con el procedimiento sancionador señalado en el último artículo citado. En consecuencia, ese período sirve no sólo para que el patrono, en su caso el Alcalde Municipal, valore las cualidades del servidor municipal, sino también para que, este

Centro de Información Jurídica en Línea

Convenio Colegio de Abogados – Universidad de Costa Rica

último, decida si el cargo en el que fue nombrado resulta conveniente a sus intereses y, a la vez, realmente idóneo. Pero, por otra parte, según el artículo 133 citado, el período ahí previsto debe ser superado por el trabajador, para que pueda gozar de las normas protectoras contempladas en dicho Código Municipal. Consiguientemente, de ese mismo artículo se desprende -a contrario sensu- que durante dicho período de hasta tres meses de servicio existe libertad de despido. Ahora bien, esa norma dispone también, ciertamente, que ese período de prueba debe ser superado "satisfactoriamente" para que, como se dijo, el servidor municipal pueda gozar de las normas protectoras contempladas en dicho Código Municipal; sin embargo, analizado este cuerpo normativo, en él no se establece que, a fin de determinar si el servidor ha pasado -satisfactoriamente, o no- ese período de prueba, el Alcalde deba basarse, necesariamente, en algún elemento, por ejemplo, un dictamen técnico, menos aún, obligatorio y vinculante; como tampoco, informarle al servidor afectado respecto de los motivos del despido. En otras palabras, del artículo 133 del Código Municipal se desprende, sin lugar a dudas, la libertad del Alcalde Municipal para poder despedir al servidor, durante el período de prueba; y en particular, cuando considera que no ha pasado satisfactoriamente ese período; sin que, por otro lado, se pueda discutir luego la cuestión sobre la razonabilidad y objetividad de esa consideración, ya que, a diferencia de otros regímenes -p. Ej.: el Estatuto de Servicio Judicial- en el régimen municipal se echa de menos la existencia de una norma que establezca la obligación, en este caso del Alcalde, de fundamentar las causas que justifican la decisión adoptada, vale decir, la obligación de indicar y comunicar los motivos (que no necesariamente deben ser faltas graves) en que la Alcaldía Municipal sustenta su decisión; cuestión ésta que, por lo mismo, queda librada, enteramente, a la conveniencia de la Alcaldía Municipal.

IV.- CASO CONCRETO : En el caso bajo estudio, la propia actora admite que fue nombrada el 2 de diciembre de 2002 y notificada del cese de su nombramiento el viernes 28 de febrero del 2003, mediante la Acción de Personal N°

Centro de Información Jurídica en Línea
Convenio Colegio de Abogados – Universidad de Costa Rica

0325-RH-2003 de igual fecha, esto es, antes de superar el período de prueba, ya que el mismo se cumpliría exactamente el 2 de marzo del 2003 (ver escritos de demanda y oposición a las excepciones, a folios 1 a 5 y 37 a 39). Siendo improcedente, por lo mismo, su alegato de que había cumplido el período de prueba de tres meses. Igualmente admite en su demanda que dicha acción de personal se fundamentó en los artículos 17 inciso K) y 133 del Código Municipal. Dichas normas establecen, en lo de interés, que es al alcalde municipal a quien le corresponde la atribución de remover al personal de la municipalidad; y además, que todo servidor municipal ha de pasar satisfactoriamente un período de prueba hasta de tres meses de servicio, contados a partir de la fecha de vigencia del acuerdo de su nombramiento. Pese a que no consta en autos la Acción de Personal de cese, N° 0325-RH-2003 del 28 de febrero del 2003, ambas partes reconocen su existencia y no cabe sino presumir, razonablemente, que dicha acción fue aprobada por el Alcalde Municipal, del mismo modo que lo fue la Acción de Personal N° 0234-RH-2003, mediante la cual se hizo su nombramiento en período de prueba la misma, tal y como consta a folio 7. De modo que, estando probado, como en efecto lo está, que el cese de la actora fue dispuesto cuando ella no había superado aún el período de prueba de tres meses; que esa decisión se tomó por el órgano competente, es decir, por el Alcalde Municipal; y que la misma se fundamentó en los artículos 17 inciso K) y 133 del Código Municipal; no cabe sino concluir que no se trata de un acto arbitrario, sino, por el contrario, de una acción de personal ajustada a derecho, no solo por ser un acto motivado, con mención suscita al menos de su fundamento jurídico, sino también por que, como ya se señaló, durante dicho período de prueba, en el régimen municipal existe libertad de despido, ya que la actora no gozaba, todavía, del derecho de estabilidad en el puesto; y por ello el Alcalde podía cesarla, como en efecto lo hizo, discrecionalmente, en período de prueba, en vista de no resultarle satisfactoria dicha relación laboral, tal y como lo admite dicho funcionario, en la contestación de demanda. Sin que debiera recurrir, desde

Centro de Información Jurídica en Línea
Convenio Colegio de Abogados – Universidad de Costa Rica

luego, al procedimiento sancionador dispuesto en los artículos 146 inciso a) y 150 y siguientes del Código Municipal; ni tener que sustentar el despido en causal alguna (folios 1 a 5 y 25 a 30). Ahora bien, en nada afecta, a lo considerado, el que tres días antes de aplicarse su despido, el Director de la Dirección Comercial y de Desarrollo de la Municipalidad hubiese enviado nota al Jefe del Departamento de Recursos Humanos, comunicándole, como en efecto le informó, que teniendo en cuenta que el volumen de trabajo del Departamento de Urbanismo era bastante alto, que el recurso humano disponible era insuficiente y que la disponibilidad de recursos materiales y de transporte era inoportuna, la actora había evidenciado honestidad en el ejercicio profesional, motivación en el desempeño de sus funciones, defensa de los intereses de la institución, aceptable atención a los trámites gestionados ante su Unidad y disposición y respeto en la coordinación a nivel institucional; y por ello, que las deficiencias en el funcionamiento de ese Departamento -a cargo de la actora- se debían fundamentalmente a las circunstancias antes indicadas y no a un inadecuado desempeño de ella. No solo por que no se trata de un acto con efectos propios, por el cual se exprese, por ejemplo, la voluntad final de la Administración, pues es un acto interno, de mero trámite. Amén de que tampoco se trata de un informe técnico, evaluativo del rendimiento laboral de la actora, ni siquiera emanado por un órgano competente, como podría ser el propio Departamento de Recursos Humanos, sino rendido más bien ante éste último, por el Director de la Dirección Comercial y de Desarrollo de la Municipalidad, quien no resulta ser -o al menos no se ha probado que sea- el superior jerarca de la actora; sino que se trata, como en esa nota se indica, de consideraciones generales al respecto, al no existir, a nivel institucional, procedimientos permanentes de evaluación establecidos ni metodología definida para tal efecto (ver folios 8 y 9). Y aunque se tratara de un informe técnico -que no lo es, por lo dicho- ni el artículo 133 del Código Municipal, así como ninguna otra de sus normas establecen, en lo de interés, que el Alcalde estuviera

Centro de Información Jurídica en Línea
Convenio Colegio de Abogados – Universidad de Costa Rica

obligado a basarse en un previo dictamen técnico, menos aún, con carácter obligatorio y vinculante, a los efectos de considerar si la actora había pasado o no satisfactoriamente el período de prueba; como tampoco, a informarle de los motivos

al respecto. Lo cual impide, desde luego, el pronunciamiento respecto de la acusada falta de razonabilidad y objetividad en torno a la decisión de cese de la actora, en período de prueba, tomada por el Alcalde Municipal de la Municipalidad de Alajuela; en vista de que, como se dijo, en el Código Municipal se echa de menos la existencia de una norma que, para casos como el presente, establezca expresamente la obligación de fundamentación y comunicación por el Alcalde de las causas justificativas de su decisión. "

EL DESPIDO DE UN FUNCIONARIO DURANTE EL PERÍODO DE PRUEBA

[SALA CONSTITUCIONAL DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA]³

Esta Sala ha dicho en reiteradas ocasiones que la Administración es libre de remover al funcionario nombrado en propiedad dentro del período de prueba, sin que para tal efecto deba cumplir el debido proceso, dar audiencia previa al afectado o, de algún modo, garantizarle el derecho de defensa. Del oficio que obra a folios 3 a 6 del expediente se constata que el recurrente fue cesado en la plaza en la que había sido nombrado por estimarse que no llenó las expectativas dentro del período de prueba, de manera que la Caja Costarricense de Seguro Social estaba en plena libertad de cesarle en su nuevo nombramiento en propiedad en el Área de Salud de Esparza y devolverle a su antiguo puesto en el Hospital San Juan de Dios, como en efecto lo hizo, sin que ello implique violación alguna a sus derechos fundamentales. Ahora bien, si el recurrente considera que el informe elaborado sobre su desempeño en el puesto no se ajusta a la normativa vigente, que el período de prueba que se le aplicó no es el que le correspondía o, en fin, que tiene un

Centro de Información Jurídica en Línea
Convenio Colegio de Abogados – Universidad de Costa Rica

derecho adquirido al puesto y que no podía ser libremente removido de él, todos esos reclamos debe plantearlos ante la propia Administración o, en su caso, una vez agotada la vía administrativa, ante la jurisdicción ordinaria, pues es allí donde corresponde plantear, discutir y resolver esos extremos. Así las cosas, lo actuado por la Caja Costarricense de Seguro Social no constituye violación alguna a los derechos fundamentales del amparado y, en consecuencia, el recurso es improcedente y así se declara.

TRABAJADORA EMBARAZADA DESPIDO DURANTE PERÍODO DE PRUEBA

[SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA]⁴

IV.- No resulta de recibo el argumento del recurrente, en el sentido de que, la legislación protectora señalada, no puede aplicársele a la actora, por el hecho de que la contratación no había superado el período de prueba. Los artículos 28 y 29, del Código de Trabajo; de manera implícita, contemplan la posibilidad de que tanto el trabajador como la parte empleadora, antes de que la relación de trabajo alcance los tres meses; puedan ponerle fin, sin tener que cancelar, a la otra, las indemnizaciones previstas en dichos numerales, según corresponda. De ahí, se deriva el denominado período de prueba; el cual debe entenderse en el sentido de que, cualquiera de las partes del contrato de trabajo puede, libremente, durante dicho período, terminar la relación, sin responsabilidad alguna. La normativa especial citada, cuyo objeto es, sin duda, la protección de la madre y de la niñez, deriva de la obligada protección que a éstos debe brindárseles, por orden constitucional y de un interés social superior. Por consiguiente, si la norma especial, prevista en el artículo 94, del Código de Trabajo, es general y no hace discriminación alguna en este sentido, debe entenderse que, la protección ahí contemplada, tanto para la madre como para el niño (a), no puede

Centro de Información Jurídica en Línea
Convenio Colegio de Abogados – Universidad de Costa Rica

verse enervada porque la relación de trabajo no haya alcanzado aún los tres meses, considerados como período de prueba. La Sala ha sostenido esta misma tesis, de manera reiterada; y, en tal sentido, pueden consultarse las sentencias N°s. 161, de las 14:50 horas, del 30 de julio de 1.997; 948, de las 8:10 horas, del 24 de noviembre del 2.000; y, 136, de las 9:35 horas, del 23 de febrero del 2.001. En consecuencia, aún en el supuesto de que la relación de trabajo no haya superado ese período, de tres meses, el patrono que quiera despedir a una trabajadora embarazada, sólo podrá hacerlo cuando ésta haya incurrido en alguna falta grave y siguiendo los procedimientos administrativos requeridos, ante el Ministerio de Trabajo; por consiguiente, si omite realizar dicho procedimiento, la sanción se considerará injustificada y deberá responder por todas las garantías y derechos que, la normativa, prevé a favor de la mujer.

FUENTES CITADAS

1 Ley N° 2 .Código de Trabajo. Costa Rica, del 27/08/1943.

2 SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA. Resolución N° 2005-00310, de las nueve horas treinta minutos del seis de mayo del dos mil cinco.

3 SALA CONSTITUCIONAL DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA. Resolución N°2006-004084, de las dieciséis horas y treinta y seis minutos del veintiocho de marzo del dos mil seis.

4 SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA .Resolución N°2002-00229, de las nueve horas del diecisiete de mayo del dos mil dos.